

Onderhandelingsresultaat CAO MMS

Looptijd:

CAO wordt afgesloten voor een periode van 48 maanden, 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

Loongebouw:

- Prijscompensatie: het huidige systeem van automatische prijscompensatie wordt aangepast naar voortaan jaarlijkse APC methodiek op basis van het landelijk systeem (peildatum oktober-oktober) van het CBS. Per 1 januari 2021 zal de APC schoongemaakt worden (t/m oktober).
- Initiële loonsverhoging inclusief APC per 1 januari 2021 van 1,5%. Per 1 januari 2022 1,5% initieel; 1,5% initieel per 1 januari 2023 en 1,5% initieel per 1 januari 2024.
- Ongemakkentoeslag, uitzendgroeptoeslag en telefoonvergoeding (artikel 33 huidige CAO) verwerken in het BMS. Dit komt neer op een verhoging van het BMS van € 90, - per maand (schemamaandsalaris € 117, - per maand). De verhoging zal niet worden toegepast op schaal 1 - trede A, 0 en 1. Twee maanden na afsluiten van de cao zullen de toeslagen verwerkt worden in het BMS. Daarnaast krijgen sjorders die in dienst zijn voor de datum van afsluiting cao en ingedeeld zijn in schaal 1 – trede A, 0 en 1 een tijdelijke toeslag van € 120,- per maand (“overgangsregeling”). Deze toeslag is alleen voor toepassing wanneer een medewerker inzetbaar is voor sjourwerkzaamheden.
- Matrans wil onderzoeken of het afsluiten van een collectieve verzekering tegen inkomensverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid voor het deel boven maximaal dagloon (excedentverzekering) financieel haalbaar is. De kosten en keuze van deze mogelijke aanvullende verzekering liggen bij de betreffende medewerker.
- Matrans is bereid de inhoud van de functie van Coördinator te benchmarken met gelijkwaardige functies in de Rotterdamse haven (met de focus op ILS). Hiervoor zal een werkgroep worden gevormd bestaande uit een aantal Coördinatoren.
- De indeling van nieuwe BBL- medewerkers geschiedt conform de huidige systematiek. De medewerker start bij indiensttreding in loonschaal 1 trede A. Inzake de vijfjaar contracten zal in de eerste vier jaar van het dienstverband sprake zijn van een groei van 1 trede per halfjaar.

- Met ingang van 1 juni 2022 zal in het beloningsgebouw aan de functiegroep OM3 trede 10 en trede 11 worden toegevoegd (trede 10: 3.575, - en trede 11: € 3.642, - o.b.v. loonschaal per 1 september 2020). Medewerkers ingeschaald in OM3 trede 9 gaan per 1 juni 2022 naar trede 10 en per 1 juni 2023 naar trede 11. Daarnaast zullen de medewerkers in OM4 worden ingeschaald in OM3 waarbij OM4 als schaal zal verdwijnen. Hierbij de kanttekening dat voor alle medewerkers in OM3 drie functies gekoppeld kunnen worden. Voor de huidige medewerkers in OM4 heeft bovenstaande geen nadelige gevolgen.
- Voor de groep medewerkers die (i) voorheen werkzaam was bij Matrants via Transcore en Unilash of (ii) bij Matrants in dienst was op basis van een tijdelijk contract voor de duur van drie jaar en al dan niet na een onderbreking van drie maanden en één dag weer bij Matrants in dienst gekomen is, wordt de anciënniteitsdatum (artikel 16 van de cao) per 1 januari 2021 herzien in de zin dat de periode(n) waarin de medewerkers (al dan niet via Transcore of Unilash) reeds werkzaam zijn geweest voor Matrants zal (zullen) meetellen bij het bepalen van de anciënniteitsdatum. In die gevallen waarin de medewerkers voorafgaand aan hun indiensttreding bij Unilash al rechtstreeks voor Matrants hebben gewerkt, zal ook met deze periode rekening gehouden worden. E.e.a. impliceert dat de betreffende medewerkers per 1 januari 2021 mogelijk recht zullen hebben op extra vrije dagen (artikel 56 van de cao) en eerder aanspraak zullen kunnen maken op een jubileumuitkering (artikel 41 van de cao) en op een aanvulling op de WIA-uitkering (artikel 47 van de cao). De herziening heeft slechts werking voor de toekomst en zal derhalve niet kunnen leiden tot aanpassingen van het salaris dan wel toekenning extra vrije dagen met terugwerkende kracht en evenmin aanspraak kunnen geven op een versnelde door groei ('inhaalslag') per 1 januari 2021 naar een hogere trede binnen een salarisgroep of naar een andere functie. Met betrekking tot de jubilea uitkeringen zullen geen werknemers tussen wal en schip vallen in het geval ze net een jubilea uitkering mislopen uitgaande van de ingangsdatum van de overeengekomen handelswijze per 1 januari 2021.
- Matrants zal tezamen met de OR een plan van aanpak opstellen teneinde de precieze anciënniteitsdata van de betrokken medewerkers in kaart te brengen. Zodoende aan de bovengenoemde afspraak uitvoering te geven. De bewijslast ter zake de precieze anciënniteitsdatum blijft rusten op de medewerker.

BBL traject / tussencontracten met opleidingsfaciliteiten"

- Het huidige traject "tussencontract met opleidingsfaciliteiten" wordt voortgezet gedurende de nieuwe cao periode met dien verstande dat er meer ruimte wordt gemaakt voor contracten voor onbepaalde tijd. De verhoudingen van de totale arbeidsinzet waar gedurende de cao periode naar gestreefd wordt is 50% onbepaalde tijd, 25% bepaalde tijd (o.a. BBL contract, 5-jarige contract) en 25% inhuur.
- De uitstroom door o.a. pensioen, minderwerken (SFR) creëert ruimte voor de groep bepaalde tijd contracten om bij goed functioneren door te stromen naar onbepaalde tijd. De komende 5 jaar zullen circa 10 medewerkers met pensioen gaan waarbij de eerste vijfjaar contracten aflopen in 2024.
- Voor de huidige groep 5-jaar contracten (circa 29) geldt dat zij bij huidige sjormarkt (volume) aan het eind van hun contract voor bepaalde tijd een dienstverband voor

onbepaalde tijd krijgen. Tenzij uit het functionerings- en beoordelingscyclus blijkt dat de werknemer niet voldoende functioneert om in aanmerkingen te komen voor een dienstverband voor onbepaalde tijd.

SFR / eerder stoppen met werk

- De huidige SFR (1950 — 1959) wordt voortgezet voor de groep 1960 – 1969 (alleen zonder dienstjarenpremie).
- Een eerder stoppen met werken (ESMW) regeling die werknemers naast een aantal gemaakte 'duurzame inzetbaarheidsafspraken' in de gelegenheid stelt op een gezonde manier vervroegd met hun werkzame leven te stoppen. Vanaf 65-jarige leeftijd ontvangen zij het door de overheid jaarlijks vastgestelde RVU vrijgestelde bedrag ter hoogte van de bruto AOW ongehuwde uitkering (circa € 22.000,- per jaar,) plus de te missen pensioenpremie (circa € 15.000,- per jaar). MMS zal gezamenlijk met vakbonden richting de landelijke politiek optrekken om de fiscale regels hiertoe aan te passen. De regeling geldt voor de medewerkers van geboortjaar 1960 - 1969. De combi regeling van maximaal 5 jaar kent 2 opties te weten:
- Optie 1: Jaar 1, 2 en 3 72,5% werken, 92,5% salaris en 100% Pensioenpremie. Vervolgens stelt de werkgever vanaf 65 jaar conform het Zwaar Werkmodel van FNV Havens jaarlijks tot aan AOW gerechtigde leeftijd de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1847,- bruto pro rata per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor ongehuwden) daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode waarop eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250, - pro rata per maand. Indien dit niet mogelijk is wordt zover fiscaal mogelijk en toegestaan deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voorgemeld bedrag wordt vanaf 1 januari 2022 jaarlijks geïndexeerd met APC.
- Optie 2: Jaar 1, 2 en 3 72,5% werken, 92,5% salaris en 100% Pensioenpremie. Vervolgens jaar 4 en 5 gaat de werknemer 60% werken, 92,5% salaris ontvangen en 100% pensioen opbouwen. Aan het eind van de CAO-periode zal geëvalueerd worden of het verantwoord is om optie 2 in stand te houden. De werkzaamheden vallen onder de categorie 'zwaar werk' en als het aantal productieve dagen op basis van 60% werken sterk afwijkt dan zullen partijen hierover een ander besluit kunnen gaan nemen.
- Werknemers met de geboortejaren tot en met 1959 die eerder dan 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treden, ontvangen voor iedere maand meer dan 12 maanden eerdere uitdiensttreding dan de AOW-gerechtigde leeftijd € 1.847, - bruto per maand als extra compensatie. Voor de eerste twaalf maanden komt men in aanmerking van de dienstjarenpremie indien men minimaal zes maanden deelneemt aan de sr. Havenfitregeling (SFR) conform de reglementen van de SVPVH.
- De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU belasting wordt geheven.

- Met ingang van 1 januari 2021 geldt dat het wettelijke verlof een reguliere wettelijke vervalltermijn kent van 1,5 jaar en bovenwettelijk verlof een verjaringstermijn kent van 5 jaar. Verlofsaldo van voor 1 januari 2021 kent geen vervalltermijn.
- Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen, in opvolging van het pensioenakkoord, de mogelijkheid tot verlofsparen inrichten. Uitgangspunt is dat de waarde van de verlofdagen extern worden belegd bij een stichting of een administratiekantoor (derde regeling) met de afspraak dat werkgever jaarlijks zorgdraagt dat het gespaarde verlof waarde vast blijft.

60 jaar niet meer sjarren

- Een medewerker wordt voor zijn 60e verjaardag uitgenodigd voor een gesprek waarbij de vitaliteitsregelingen en inzetbaarheid tot aan zijn pensioen wordt besproken. Onderdeel van het gesprek is o.a. inzetbaarheid op sjorwerkzaamheden na zijn 60e. Hierbij krijgt de medewerker de keuzevrijheid om de inzetbaarheid op sjorwerkzaamheden te beperken.

Overig

- De cao zal aangepast worden op de Wet WIEG.
- De teksten in cao worden gezamenlijk aangepast op de huidige AOW leeftijd.

Werk naar werk

- Doel: voor de medewerker die aangeeft op termijn zijn loopbaan buiten de sjorsector te willen vervolgen of zich preventief te willen ontwikkelen voor een alternatief beroep wordt de mogelijkheid tot begeleiding "van werk naar werk" geboden. Het doel van het traject is met name een preventieve maatregel bij mismatch (ambitie versus werkzaamheden), het voorkomen van verzuim, bevorderen van vrijwillige mobiliteit en betrokkenheid.
- Doelgroep: van toepassing voor alle medewerkers van Matrans met een onbepaalde tijd contract. De bepaalde medewerkers ("tussenbaan") hebben een separate regeling (bijlage II). Derhalve is het "van werk naar werk-traject" op hen niet van toepassing.
- Uitgangspunten:
 - Periodieke inventarisatie bij medewerkers door HR of op initiatief van medewerker dient medewerker schriftelijk zijn/of haar opleidingsvraag in.
 - Situatie en behoefte samen met de medewerker verkennen ("maatwerk").
 - Verzoek medewerker (concreet plan of intentie?).
 - Mogelijkheid bespreken en concretiseren in een plan van aanpak (middelen, randvoorwaarden, kosten, doel).
 - Schriftelijk bevestigen / afspraken (start traject / studie).
 - Indien gewenst door medewerker en/of werkgever wordt een 3e partij ingeschakeld om te komen tot een plan van aanpak (denk aan beroepskeuzetest, loopbaan coaching, haalbaarheidstest, sollicitatietraining, en dergelijke). Eventueel ook eerder in het traject.
 - Matrans faciliteert ook ondersteuning richting medewerker (dan wel via een 3e partij) o.a. voortgang, planning etc.

- Het “van werk naar werk traject” is niet vrijblijvend, er zijn consequenties – bij niet afronden van het plan van aanpak - m.b.t. terugbetaling (verdeelsleutel 50/50).
- Vergoedingen:
 - Voor opleidingskosten wordt maximaal € 1.200, - per jaar vergoed (voor maximaal 3 jaar).
 - 8 studiedagen per jaar toegekend (voor maximaal 3 jaar).

Aldus overeengekomen te Rotterdam, 13 april 2021

Voor Akkoord:

Matrans Marine Services B.V.

F.N.V. Havens

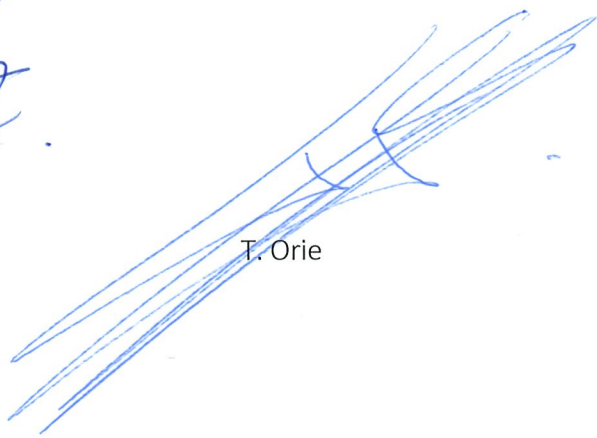
CNV Vakmensen



E. J. H. Bouwens



N. Stam



T. Orie